Tribunal de l'équité salariale

Ontario

Rapport annuel
2011-2012

Rapport annuel du TES 2011-2012

Table des matières

Mandat 3

Énoncé de mission 3

Structure organisationnelle 3

Personnes nommées au Tribunal et durée de leur mandat 5

Rendement opérationnel 5

Charge de travail - Statistiques 6

Rendement financier 8

Mandat

La Commission de l'équité salariale (la « Commission ») a été établie par l'article 27 de la *Loi de 1987 sur l'équité salariale*, ch. 34. Elle est maintenue en vertu du paragraphe 27 (1) de la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.O. 1990, ch. P.7, dans sa version modifiée (la « Loi »). La Commission se compose de deux institutions indépendantes : le Tribunal de l'équité salariale (le « Tribunal ») et le Bureau de l'équité salariale. Le Tribunal est un organisme décisionnel du gouvernement de l'Ontario, chargé de régler des différends relevant de la Loi. Conformément au paragraphe 28 (1) de la Loi, le Tribunal est un pouvoir tripartite, qui se compose d'un président (agent président), d'un ou de plusieurs vice-présidents (agents présidents adjoints), et de membres répartis en un nombre égal de représentants des employeurs et des employés.

Le Tribunal traite exclusivement de questions découlant de la Loi. Le Tribunal dispose d'un pouvoir exclusif de décision sur toutes les questions de fait ou de droit qui découlent des affaires portées devant lui. Les décisions du Tribunal sont définitives et exécutoires à toutes fins. Les décisions du Tribunal ne peuvent pas faire l'objet d'un appel, mais elles peuvent faire l'objet d'une demande de révision judiciaire.

Énoncé de mission

La Loi a pour objet d'éliminer la discrimination systémique fondée sur le sexe dans la rémunération pour le travail effectué par des employés compris dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. L'application de la loi permet d'instaurer des lieux de travail plus justes et plus productifs. Les objectifs de la Loi peuvent être facilement atteints si les employeurs, les agents négociateurs et les employés coopèrent. Le Tribunal encourage les parties à régler elles-mêmes leurs différends. Le Tribunal observe en outre une procédure d'audience favorisant un juste équilibre entre la nécessité d'être équitable, accessible et efficace.

Structure organisationnelle

La Commission des relations de travail de l'Ontario (la « CRTO ») fournit un soutien administratif et institutionnel au Tribunal. Ce dernier bénéficie des services avancés de soutien administratif et juridique de la CRTO, de ses services de technologie de l'information et de la possibilité de recourir au savoir-faire de ses médiateurs. Bien que le Tribunal dispose de ses propres effectifs de vice-présidents et membres, le président du Tribunal, les vice-présidents et deux de ses membres actuels sont également nommés à d'autres tribunaux administratifs, ce qui assure que le Tribunal est doté de décisionnaires chevronnés, tout en partageant les coûts avec d'autres tribunaux administratifs.

Le Tribunal participe aussi à une vaste entente de mise en commun des services avec la Commission des relations de travail de l'Ontario et le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail. Ces organismes décisionnels mettent en commun les services suivants : imprimerie et production, salles d'audience et de conférences, et services de bibliothèque.

Personnes nommées au Tribunal et durée de leur mandat

NOM	NOMINATION PARALLÈLE	POSTE	DATE DE NOMINATION	FIN DU MANDAT
Gee, Diane	OLRB/ Commission des mesures de restriction de la rémunération dans le secteur public (CMRRSP)	Présidente	1er août 2008	31 juillet 2013
McKellar, Mary Anne	CRTO/TDPO	Vice-présidente	1er septembre 1992	23 janvier 2017
Rowan, Caroline	CRTO/TDPO	Vice-présidente	2 juin 2010	1er juin 2014
Bickley, Catherine	TDPO	Membre (représente les employés)	26 avril 2000	1er avril 2013
Stewart-Rose, Diane		Membre à temps plein (représente les employeurs) Membre à temps partiel (représente les employeurs)	3 avril 2002 3 avril 2004	2 avril 2003 2 avril 2013
Kelly, Patrick	OLRB/ CMRRSP	Vice-président	17 mai 2008	16 mai 2013
Carla Zabek		Membre (représente l'employeur)	4 avril 2012	3 avril 2014
Ann Burke		Membre (représente l'employeur)	4 avril 2012	3 avril 2014

Rendement opérationnel

À la réception d'une demande, le Tribunal envoie aux parties une confirmation de dépôt confirmant que la demande a été déposée, leur communique le numéro de dossier du Tribunal et les informe de la date limite de dépôt d'une réponse. Le Tribunal a envoyé une confirmation de dépôt pour toutes les demandes déposées en 2011-2012.

Il y avait 21 dossiers actifs qui ont été reportés de l'exercice financier 2010-2011; le même nombre de dossiers qui a été reporté de l'exercice 2009-2010. Sur ces 21 dossiers, huit ont été réglés au cours de l'exercice 2011-2012, après avoir été ouverts pendant des périodes allant de 2,25 mois à 6,5 mois.

Le Tribunal a reçu 18 nouvelles demandes au cours de l'exercice 2011-2012, soit une légère augmentation par rapport aux exercices précédents. De 2007-2008 à 2010-2011, le Tribunal a reçu entre 22 et 24 nouvelles demandes chaque exercice.

Pendant l'exercice 2011-2012, le Tribunal a fixé 22 conférences préparatoires à l'audience et écrit 57 décisions provisoires ou définitives. Le Tribunal a réglé 21 demandes. Trois demandes ont été acceptées, quatre, refusées, trois, closes, et 11, réglées à l'amiable.

En ce qui concerne le règlement des différends, le Tribunal continue à encourager les parties à résoudre leurs problèmes à l'amiable sans une décision du tribunal. Dans presque tous les cas qui mettent en cause plus d'une partie, le Tribunal fixe une conférence préparatoire à l'audience en présence de la présidente du Tribunal ou d'un vice-président, si l'un des objectifs de la conférence est de trouver des possibilités de régler tous les différends ou une partie d'entre eux.

Dans le but d'augmenter l'efficience et de réduire les coûts des parties, le Tribunal poursuit ses efforts en vue de réduire le nombre de jours qu'il faut pour rendre une décision sur une affaire. Le Tribunal encourage de plus en plus les parties à cerner toute question préliminaire qui pourrait être soulevée avant l'audience afin d'essayer de la régler en se fondant sur les observations écrites. Par ailleurs, le Tribunal convoque de plus en plus des conférences préparatoires à l'audience ou des conférences de gestion de la cause dans l'objectif d'organiser et de simplifier les questions en litige, afin que le dossier puisse être réglé le plus efficacement possible. En outre, le Tribunal demande souvent aux parties d'échanger des observations détaillées et des documents bien avant l'audience afin de maximiser le temps d'audience accordé. Le Tribunal a constaté que l'échange de documents et d'observations écrites avant l'audience permettait de réduire la durée de l'audience et d'aider les parties à résoudre plus facilement leurs différends ou une partie d'entre eux.

Le Tribunal a aussi commencé à se pencher sur le fait que les parties acceptent fréquemment de reporter les délais de dépôt d'observations ou d'ajourner les dates d'audience fixées. Dans ces cas, les demandes demeurent non réglées pendant des délais inacceptables. Le Tribunal essaie de décourager les ajournements, sauf dans des circonstances exceptionnelles.

Charge de travail - Statistiques

Charge de travail				Décision prise					
Exercice	Total	Dossiers pendants au 1er avril	Dossiers reçus au cours de l'exercice	Nbre total de dossiers réglés	Demandes acceptées	Demandes rejetées	Dossiers clos	Dossiers réglés à l'amiable	Décisions pendantes au 31 mars
2011-12	39	21	18	21	3	4	3	11	21
2010-11	35	13	22	16	4	3	5	4	21
2009-10	50	28	22	37	8	4	1	24	13
2008-09	48	25	23	20	0	4	0	16	28
2007-08	34	12	22	9	2	1	0	6	25
2006-07	25	10	15	13	3	4	0	6	12
2005-06	16	5	11	6	3	2	0	1	10
2004-05	5	0	5	0	0	0	0	0	5

Définitions :

1) « Demande acceptée » signifie que la demande a abouti, entièrement ou en partie.
2) « Demande rejetée » signifie que la demande n'a pas abouti, entièrement ou en partie.
3) « Dossier clos » signifie que la demande n'a été ni acceptée, ni rejetée ni réglée, mais que le dossier a été clos à la demande des parties ou pour des raisons administratives, notamment si aucune mesure n'a été prise pendant longtemps dans le dossier.
4) « Dossier réglé à l'amiable » inclut tous les dossiers dans lesquels les parties, avec ou sans l'aide du Tribunal, ont réglé à l'amiable leurs différends, ainsi que les dossiers ajournés.

Rendement financier

Conformément au cadre de délégation des pouvoirs financiers du ministère du Travail, les pouvoirs financiers sont délégués au Tribunal. Il incombe à la présidente du Tribunal de veiller à ce que les fonds publics soient utilisés avec intégrité et honnêteté. Le budget de fonctionnement du Tribunal est inclus dans les estimations du ministère du Travail et le processus de répartition des fonds, et le Tribunal est tenu de présenter au ministère des comptes rendus trimestriels des dépenses engagées et des dépenses prévues.

Chaque année, le Tribunal confirme, au moyen d'un certificat d'assurance, que ses opérations financières sont inscrites fidèlement et intégralement dans les Comptes publics de l'Ontario, qui constituent les états financiers annuels.

Catégorie de dépenses	Budget final 2011-2012	Dépenses réelles 2011-2012	Écart ($)	Raison de l'écart
Salaires et traitements	421,7	421,9	(0,2)	
Avantages sociaux	38,0	37,9	0,1	
Transport et communications	16,9	5,7	11,2	*Moins d'audiences hors de la ville*
Services (y compris la location du bâtiment)	58,8	62,5	(3,7)	*Augmentation des coûts de location*
Fournitures et matériel	5.2	0	5,2	*Font partie du budget de la Commission des relations de travail*
Total	**540,6**	**527,9**	**12,7**	*Économies budgétaires réalisées de 2,3 %*